

我是这么想的：反正你的精神上已经感受到了那么大的压力，忍受了那么久的折磨，那么不妨做多一点点，不需要很多，多一点点就好。这样一来，一个人在第一次汇报的时候就进入了汇报的状态，以后就不需要每次都做类似的心理建设，去想象其实下面并没有人听自己在说什么了。其实真实的情况并没有那么严重，应该承认在这种情况下人的确会紧张。在承认的前提下，人们还可以做点别的、比较积极的事情。我这么说并非是在反对这种方法，只是说在压力满格的情况下，如果再加上一点点，说不定自我突破就能出现，注意力也就不再集中于紧张这件事情本身了。**人比自己想象的更有弹性，也更有潜力，其实许多人最后是成功地说服了自己放弃，而不是自己真的失败。**

用户长袜子皮皮：

有个疑问请教和老师：有时候领导想要的效果太高、太理想化，目前我们还做不到。这时该如何解决呢？

效果太高，太理想化，这都是你的说法。如果你是领导，估计又会觉得自己的估算和期待非常合理，完全在团队能力范围之内。所以你看，这种事情是很难两全的，得看你处于什么位置。不过根据我的经验，有些时候这是纯粹的领导风格问题。有些领导内心真实的期待是85分，但是他在下达指令的时候喜欢把要求提升到120分。这样如果最后团队的能力有限，并没有达到120分，但是达到85分还是有把握的。但是，如果一开始就下达85分的指令，那么一番打折下来，也许最后70分都不够。

还有一种情况是因为大家所处位置不同，对于同一项工作的判断并不相同。作为员工，会认为要求过高，过于理想化，但是领导却认为根据以往的成绩，判断团队有这样的潜力。但是人都是有惰性的，没有必要的话人们也不会选择突破自己。我自己也带过互联网大厂的团队，那时候每个团队都想从公司的核心产品上导流，只要加一个入口，无论什么产品瞬间就能获得漂亮的流量。于是，团队的核心工作就是想尽一切办法争取入口。我去了之后，要求团队在没有外部流量扶植和导入的情况下，依然能够实现访问流量增长。

我想，当时我的团队成员们的想法应该和你一样，不过，他们还是勉强接受了下来，最后也达成了目标。当我离开时，我认为我留下了一份礼物给他们，那就是：**自己可以打**。这样，无论产品线如何变化，入口大家如何争抢，他们都能活，因为他们能打，所以他们不需要去蹭流量，不需要蹭说明他们自身有价值。当然，你也可以认为这都是些漂亮话，最好领导和员工商量着来，大家都不用太较劲，想必这样的领导在你看来就是好人。不过我还有一句话：**在职场上，仅仅满足于做个好人是不够的。**

划重点

添加到笔记

- 1.“活在自己的世界里”应该算是极高的褒奖，其实并没有几个人真能做到。因为这句话其实隐藏了一个前提，那就是对世俗世界的一切无动于衷，对于命运的安排坦然接受。
- 2.世间的诸多显现，都可以当做教程来学习。
- 3.汇报是一场表演，表演就一定要和观众发生互动，否则它就不能算是有效的。
- 4.人比自己想象的更有弹性，也更有潜力，其实许多人最后是成功地说服了自己放弃，而不是自己真的失败。



和菜头·成年人修炼手册

作为成年人的300个基本

版权归得到App所有，未经许可不得转载



← 前一篇

如此好文章，快分享给需要的朋友吧！

微信

朋友圈

用户留言

默认

最新

只看作者回复

28 40

正在加载...

写留言，与作者互动

